

CA20N
L
-Z 002

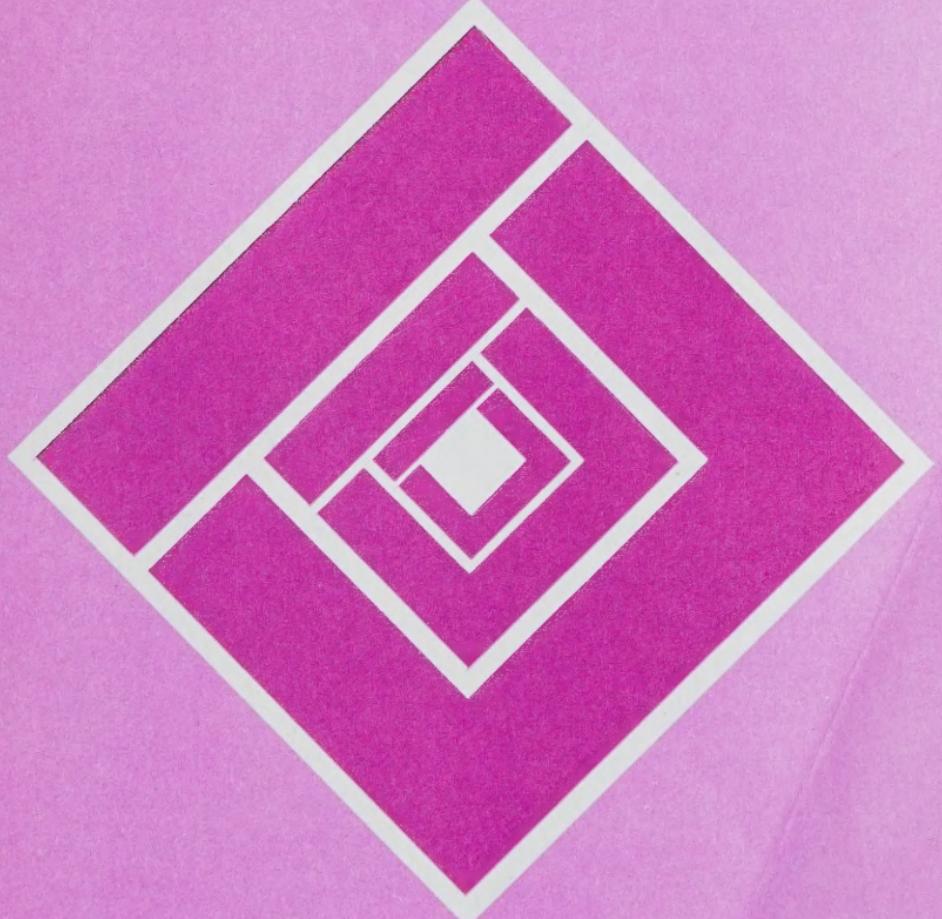
Direcção de
Relações no Trabalho
do Ontario

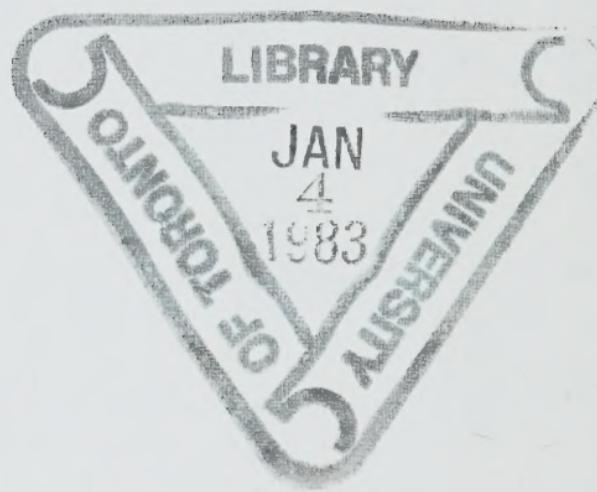
Legislação de Relações no Trabalho (The Labour Relations Act)

*Certificação pela
Direcção de Relações
no Trabalho do Ontario*



3 1761 11893799 4





O que é a certificação?

Certificação pela Direcção de Relações no Trabalho do Ontário, é o meio pelo qual os empregados se podem tornar aptos a entrarem em negociações sindicais colectivas. A negociação colectiva é o sistema pelo qual um grupo de empregados, através da união, negocia com as entidades patronais e tentam chegar a um acordo no que diz respeito a ordenados, horas de trabalho e outros termos e condições de emprego. O seu acordo, que é designado como “acordo colectivo” regula as relações entre a entidade patronal, os operários e suas uniões por um período específico de tempo.

O que é a Legislação de Relações no Trabalho do Ontário?

A *Legislação de Relações no Trabalho* provê a estrutura legal com respeito ao comportamento das negociações colectivas metódicas entre a entidade patronal e os empregados representados pela união. A Legislação oferece o meio pelo qual um grupo de empregados pode escolher uma união para os representar como agente nas negociações colectivas e obrigar a entidade patronal a reconhecer e a negociar com a união que os empregados escolheram como agente nestas negociações. A Legislação contem um número de condições que regulam o procedimento de negociações, a essência dos acordos colectivos e a data das greves por parte dos empregados e da entidade patronal. A Legislação tambem define aquilo que é considerado como práticas injustas no trabalho por parte das entidades patronais, uniões e operários e estabelece os meios para rectificar este tipo de comportamento.

São as negociações sindicais colectivas sancionadas pelo governo?

Sim! A *Legislação de Relações no Trabalho* reconhece o direito dos operários a filiação e participação nas actividades legais do sindicato por eles escolhido. O preâmbulo da *Legislação de Relações no Trabalho* afirma: “...é do interesse público da Província do Ontário, promover relações harmoniosas entre as entidades patronais e os empregados, ao encorajar a prática e o procedimento de negociações colectivas entre as entidades patronais e as uniões como agentes representantes, livremente designadas pelos empregados.

É a Legislação de Relações no Trabalho aplicável a todos os operários no Ontário?

Embora a *Legislação de Relações no Trabalho* abrange a grande maioria de pessoas que trabalham dentro da província do Ontário, existem alguns operários que são governados pela sua legislação própria e especial enquanto existem outros que estão totalmente excluídos desta protecção. A Legislação não se aplica aos empregados que recaiem sob as categorias seguintes:

Membros duma força policial

Os membros duma força policial, incluindo funcionários civis, podem se empenhar em negociações colectivas de acordo com a *Legislação de Policia*. Contudo, os guardas de segurança, mesmo que tenham sido jurados como polícia especial, sujeitam-se á *Legislação de Relações no Trabalho*.

Bombeiros efectivos

As negociações colectivas por bombeiros integrais são governadas pelas provisões da *Legislação de Departamentos de Incêndio*.

Professores

Os professores empregados pelas direcções escolares e direcções de educação sob a *Legislação de Educação*, podem entrar em negociações colectivas de acordo com as estruturas da *Legislação de Direcções Escolares e Negociações Colectivas de Professores*. Professores nas universidades e em escolas particulares são abrangidos pela *Legislação de Relações no Trabalho*.

Funcionários em Colégios Comunitários

Os empregados em colégios comunitários podem negociar colectivamente sob a *Legislação de Negociações Colectivas em Colégios*.

Funcionários Publicos da Província

A *Legislação de Negociações Colectivas para Funcionários de Governo* estabelece as condições sob as quais os funcionários públicos do governo do Ontário negociam colectivamente.

Empregados em hospitais

Os empregados em hospitais convencionais e institutos considerados como hospitais, tais como; lares para os idosos e casas de saúde, são abrangidos tanto pela *Legislação de Relações no Trabalho* e pela *Legislação de Arbitração em Disputas de Trabalho em Hospitais*. A última Legislação proíbe, tanto os empregados de fazerem greve contra os hospitais como á entidade patronal a recusar a entrada dos empregados ao serviço, ao mesmo tempo, obrigando arbitração em disputas de negociações colectivas.

Operários em industrias ou profissões reguladas pelo governo federal A *Legislação de Relações no Trabalho* do Ontário não é aplicável a funcionários do governo federal nem a pessoas que trabalham em industrias federalmente reguladas, tais como transportes ou comunicações interprovinciais (por exemplo – ferroviária, transportes marítimos e aereos ou companhias de telefones), bancos, estações de rádio e televisão e armazens de cereais. Estes operários são abrangidos por legislação de autoria do governo federal.

Grupos miscelâneos

Os outros grupos específicos de pessoas não abrangidas pela *Legislação de Relações no Trabalho* são:

- empregados domésticos em casas particulares
- agricultores, caçadores e caçadores de peles
- trabalhadores em horticultura empregados por uma entidade patronal cujo interesse principal é a horticultura.

As pessoas seguidamente nomeadas não são protegidas pela *Legislação de Relações no Trabalho* excepto em certas e limitadas circunstâncias:

- pessoas trabalhando na sua capacidade profissional e sendo membros das profissões de odontologia, arquitectura, topografia e serviços médicos e legais.
- pessoas que exercem funções de gerência
- pessoas empregadas em capacidade confidencial em questões relacionadas a relações no trabalho.

Havendo uma disputa sobre a classificação do empregado no que diz respeito a estas categorias de emprego, a Direcção de Relações no Trabalho do Ontário terá a última palavra.

O que é uma união?

Uma união é uma organização exclusivamente composta pelos empregados, *totalmente independentes de apoio ou influência patronal*, e é formada para fins de regulamentação das relações entre os operários que representa e as suas entidades patronais.

Como são os direitos de negociações obtidos pelas uniões?

Existem dois métodos. O primeiro que é o mais vulgar, é através de certificação pela Direcção de Relações no Trabalho do Ontario. A certificação pela Direcção de Relações no Trabalho do Ontário significa que a Direcção declarou ou “certificou” que a união é o agente negociante exclusivo dum grupo de empregados dentro duma unidade definida que a Direcção considera apropriada para negociações colectivas. Esta unidade é designada como uma unidade em negociações”.

O segundo método de obter direitos a negociações é por reconhecimento voluntário. Reconhecimento voluntário quer dizer que a entidade patronal concorda por escrito em reconhecer o sindicato como agente negociante exclusivo dum grupo de operários dentro duma unidade em negociações descrita no acordo voluntário de reconhecimento. Isto é feito sem a supervisão do governo e é comum na indústria da construção. O acordo de reconhecimento voluntário é válido e obrigatório desde que o sindicato represente ou tenha como seus membros, a maioria dos empregados na unidade em negociações escolhida, na altura em que a entidade patronal e a união assinem o acordo, e que nessa altura, mais nenhuma união represente os direitos colectivos dos operários nessa unidade em negociações.

Quando pode o sindicato requerer certificação?

Acaso os empregados afectados não sejam representados por mais nenhuma união, podem em qualquer altura requerer certificação. Contudo, se os operários tiverem já um acordo colectivo, mas queiram mudar de união, podem-no fazer durante os últimos dois meses do termo do acordo, sendo este acordo por três anos ou menos. Se o acordo for por mais de três anos, então o requerimento para certificação pode ser feito durante os últimos dois meses do terceiro ano de vida do contracto ou nos dois últimos meses de cada ano subsequente.

O que acontece quando a união requer a certificação?

Quando a Direcção recebe o requerimento, a Direcção informa tanto a união como a entidade patronal da data de audiência. As audiências são geralmente efectuadas nos escritórios da Direcção no 400 University Avenue, Toronto, Ontario. Estas audiências são por vezes mudadas para localidades mais convenientes e fora de Toronto em casos que envolvem mais testemunhas ou onde hajam certas complicações.

São os operários afectados, notificados do requerimento para certificação?

Sim! A Direcção fará com que a entidade patronal afixe o Formulário 6 “Aviso aos Empregados do Requerimento para Certificação e de Audiência perante a Direcção de Relações no Trabalho do Ontário”. Isto será a forma de garantir informações aos operários sobre os detalhes do requerimento. O formulário também informa os empregados sobre a maneira como manifestarem os seus pontos de vista perante a Direcção.

Como é a unidade em negociações determinada?

A Direcção decide a unidade de operários apropriada para negociações colectivas. Quando o sindicato requer certificação, fá-lo em representação dumha unidade que o sindicato declara ser apropriada. A entidade patronal por sua vez tem a oportunidade de responder ao requerimento. A entidade patronal pode nesta resposta, propôr a mesma unidade ou outra unidade diferente. A Direcção geralmente aceita a proposta quando o sindicato e a entidade patronal propoem a mesma unidade. Contudo, a Direcção terá sempre a decisão final.

Como decide a Direcção se deve ou não certificar a união após a determinação da unidade em negociações?

A união é certificada depois de provar que a maioria dos operários na unidade em negociações desejam ter a união como sua representante nas negociações. O apoio da maioria pode ser provado pelos cartões de filiação assinados ou por um voto de representação ou ambos.

Depois de saber qual o número de operários na unidade em negociações, como determina a Direcção quantos deste são filiados na união?

A união tem que submeter evidência de filiação dos empregados na data ou antes da data de terminação. Existe a precaução especial de não dar esta informação a conhecer á entidade patronal.

O que é a data de terminação?

A data de terminação é estabelecida pela Direcção. Normalmente, recai entre sete a dez dias após a data em que o requerimento de certificação é recebido. Esta é a data na qual os sindicatos requerendo certificação têm que apresentar evidência de filiação e os operários que desejam comentar sobre ou se oporem ao requerimento de certificação, têm que submeter as suas declarações. Toda a correspondência registada, enviada antes ou na data de terminação, é considerada como submetida na data de envio.

Qual a percentagem de operários pertencentes á unidade em negociações têm que ser membros da união para que haja certificação?

Duma maneira geral, se menos de 45 por cento dos operários na unidade em negociações forem membros da união, a Direcção não aceitará o requerimento a não ser que a união tenha pedido uma votação de pré-audiência, sendo então necessário apenas 35 por cento dos operários como filiados. Duma forma geral, a Direcção certificará o sindicato sem haver voto de representação quando mais de 55 por cento dos operários são membros da união, a não ser que a união tenha requerido um voto de pré-audiência. No entanto, se entre 45 por cento e 55 por cento dos operários forem membros da união, a Direcção ordenerá um voto de representação. A Direcção então certificará o sindicato se mais de metade dos escrutínios forem entregues e marcados a favor do sindicato.

Exemplo: Se houver 100 empregados numa unidade que a Direcção determine ser apropriada, será necessário haver o minimo de 45 cartões válidos de sócio para haver elegibilidade de voto, 56 cartões para elegibilidade automática de certificação e 35 cartões para elegibilidade a voto sob o processo de votação de pré-audiência.

Tabela mostrando apoio de socios necessário para requerimento de certificação

	Percentagem do apoio entre os empregados dentro da unidade em negociações, demonstrado pelo número de cartões de filiação de filiação submetidos em apoio ao requerimento	Como será o requerimento processado pela Direcção
Processo normal de certificação	<ul style="list-style-type: none"> - menos de 45% do número total de pessoas na unidade em negociações - 45% a 55% do número total de pessoas na unidade em negociações - mais de 55% do número total de pessoas na unidade em negociações 	<ul style="list-style-type: none"> - o requerimento será indeferido - haverá um voto de representação para determinar se existe uma verdadeira maioria em favor da união - normalmente, a Direcção certifica a união sem haver um voto de representação, no entanto pode haver uma votação se a Direcção o achar aconselhável
Regras especiais onde o Requerente reclama um voto de pré-audiência	<ul style="list-style-type: none"> - menos de 35% do número total de pessoas na unidade em negociações - 35% ou mais do número total de pessoas na unidade em negociações 	<ul style="list-style-type: none"> - o requerimento será indeferido - haverá uma votação de representação para determinar se existe uma verdadeira maioria em favor da união

Existem três exceções importantes a estas regras.

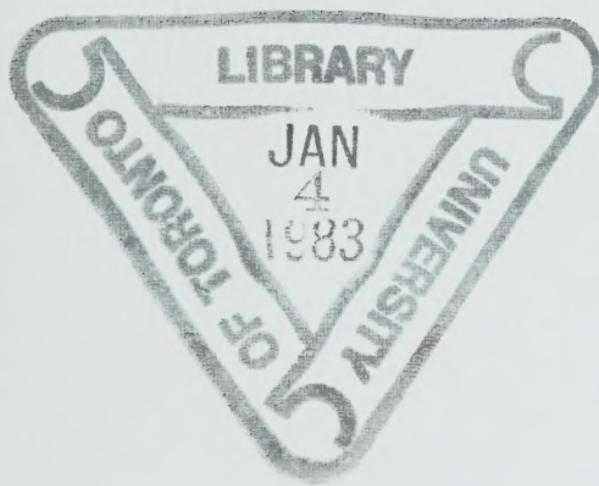
Primeiramente; havendo outro sindicato representando os operários, a Direcção ordenerá uma votação mesmo quando a união requerendo certificação tem mais de 55 por cento dos empregados, como membros a seu favor. Será nesta votação que os operários escolhem qual o

sindicato que os representará. *Segundo*; se a entidade patronal desobedecer á *Legislação de Relações no Trabalho* duma forma que a Direcção ache que os empregados não podem exprimir livremente os seus verdadeiros desejos, a Direcção pode certificar a união, mesmo que esta tenha menos de 45 por cento dos empregados como membros ou mesmo que a união tenha perdido o voto de representação, desde que a Direcção decide que o número de filiados que a união tem, seja suficiente para fins de negociações colectivas. *Terceira*; a Direcção será prudente em ordenar um voto de representação quando verifica que um número suficiente de empregados assinam voluntariamente e oportunamente, uma declaração de desejo em oposição á certificação da união, de maneira a pôr um dúvida se a união continua tendo o apoio não qualificado de mais de 55 por cento dos empregados na unidade em negociações.

Pode a entidade patronal sugerir que os empregados apresentem uma declaração de desejo ou assistir na sua preparação?

Não! A Direcção rejeitará qualquer declaração de desejo que não seja uma expressão totalmente voluntária por parte do empregado ou empregados assinantes e que não seja inteiramente livre da influência da entidade patronal. Antes da Direcção aceitar uma declaração oportuna de desejo em oposição á certificação do sindicato, como a expressão voluntária dos empregados assinantes, a Direcção exigirá a presença numa audiência de certificação, da testemunha ou testemunhas que possam dar evidência sob juramento e tenham conhecimento directo sobre a origem do documento ou documentos e a obtenção de cada das assinaturas.

Para informações mais detalhadas sobre a *Legislação de Relações no Trabalho* e procedimentos no que diz respeito a requerimentos de certificação, consulte a publicação da Direcção intitulada ‘‘A Guide to the Labour Relations Act’’.





**Ministério
do Trabalho
do Ontario**

**Direcção de
Relações no Trabalho
do Ontário**

**400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7**

**Telefone
(416) 965-4151**

Informação:

Este panfleto foi preparado apenas para fins de conveniência. Querendo saber quais ou seus direitos legais exactos, é favor consultar a *Legislação de Relações no Trabalho* assim como os regulamentos e decisões da Direcção.